



Vol. 2, No. 2, Mei 2019, Hal 144-168  <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

Tiara Dwi , Muhammad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda

azisfirdaus@uika-bogor.ac.id, lailyrinda@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstrak

Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja pegawai yang berdampak pada perkembangan perusahaan tersebut. Dan sudah semestinya pemberian kompensasi terhadap pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan, agar Kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Berdasarkan hasil penelitian, klasifikasi tingkat perolehan (skor) kompensasi sebesar 4,25 termasuk kedalam klasifikasi kategori Sangat baik. Berdasarkan statistik uji korelasi yang penulis lakukan, diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,770 yang berarti tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik. Hasil dari Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 59,2% %, Analisis Regresinya $Y = 11,477 + 0,844 X_1$. Karena $t_{hitung} = 9,180 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Berdasarkan hasil penelitian, klasifikasi tingkat perolehan (skor) Disiplin kerja sebesar 4,19 termasuk kedalam klasifikasi kategori baik. Berdasarkan statistik uji korelasi yang penulis lakukan, diperoleh hasil dari koefisien korelasi sebesar 0,832 yang berarti tingkat hubungan Sangat kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik. Hasil dari Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 69,3 % , Analisis Regresinya $Y = 11,681 + 0,852 X_2$. Karena $t_{hitung} = 11,442 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja. Hasil Analisis Korelasi Kompensasi, Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan hubungannya sangat kuat. Karena menggunakan banyak variabel bebas maka yang digunakan adalah koefisien determinasi yang disesuaikan yang menunjukkan sebesar 70,4%. Persamaan regresinya $Y = 8,242 + 0,282 X_1 + 0,643 X_2$ Karena $F_{hitung} = 71,121 > F_{tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja

Abstract

Compensation and Discipline of work is one of the factors that directly or indirectly affect the high low performance of staff that impact on the development of the company. And that should provide compensation to employees need to get special attention from the management company, in order Performance employees are expected to continue to increase. Based on research result, classification of acquisition rate (score) 4,25 compensation included into Category classification Very good. Based on the correlation test statistics that the authors do, obtained the correlation coefficient of 0.770 which means a strong level of relationship. So it can be concluded that Means if X1 rises then Y also rises. Results Determination Coefficient known that the effect of compensation on Employee Performance is 59.2 %%, Regression Analysis $Y = 11477 + 0.844 X1$. Because $t_{arithmetic} = 9,180 > t_{table} = 2,002$, then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is a significant relationship between Compensation to Performance Based on the results of research, classification rate of acquisition (score) of 4.19 discipline Included in the classification of good category. Based on the correlation test statistics that the authors do, obtained the correlation coefficient of 0.832 which means the level of relationship is very strong. So it can be concluded that Means if X1 rises then Y also rises. Results Determination Coefficient known that the influence of Discipline of work on Employee Performance of 69.3%, Regression Analysis $11.681 + 0.852 X2$. Because $t_{arithmetic} = 11.442 > t_{table} = 2,002$, then H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is a significant relationship between Achievement Discipline of work. Result of Correlation Analysis of Compensation, Discipline of work to performance equal to 0,845. This shows a very strong relationship. Because it uses many independent variables, the adjusted coefficient of determination shows 70.4%. The regression equation $Y = 8,242 + 0,282 X1 + 0,643 X2$ Because $F_{count} = 71,121 > F_{table} = 3,16$, H_0 is rejected (H_a accepted), meaning there is significant influence between Compensation and Discipline of work together to performance.

Keywords: Compensation, Discipline of work and Performance

I. Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Bisnis Pariwisata Perhotelan merupakan bisnis yang menggiurkan saat ini dikarenakan pariwisata di Indonesia sedang mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini terbukti dengan meningkatnya jumlah usaha dan jasa akomodasi perhotelan, usaha jasa

boga makanan dan minuman, usaha jasa transportasi, biro wisata, pemanduan wisata, dan tempat penukaran uang asing. Selain itu sektor pariwisata kini telah diakui sebagai industri yang penting dan menguntungkan, terutama dari sudut perekonomian. Salah satu aspek pariwisata yang paling banyak

menambah devisa negara adalah akomodasi perhotelan.

Perhotelan semakin menggeliat di Kota Hujan Bogor. Bukan hanya karena daya tarik geografis, cuaca, dan daya dukung obyek wisata, melainkan juga karena posisinya yang dekat dengan Ibu Kota Jakarta.

Bagi pebisnis perhotelan, peluang sekaligus tantangan itu harus direspon secara tepat. Sektor jasa perhotelan di Kota Bogor sebagai pusat industri, bisnis dan pemerintahan merupakan lahan bisnis yang dapat diandalkan untuk meningkatkan perekonomian bagi para pengusaha. Melihat adanya peluang usaha seperti itu, Beberapa para pengusaha mendirikan usaha jasa perhotelan. Salah satunya Hotel Permata Bogor yang bergerak dalam bidang jasa perhotelan di Kota Bogor.

Banyaknya Hotel-hotel baru di Kota Bogor mengakibatkan persaingan yang semakin ketat antar hotel untuk mendapatkan tamu. Dengan meningkatnya persaingan antar hotel menyebabkan masing-masing hotel berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila jasa yang diberikan telah memenuhi bahkan melebihi dari apa yang diharapkan konsumen. Oleh karena itu peningkatan kualitas pemberian jasa harus dibarengi dengan peningkatan kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak

dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang di peroleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif. Manajemen sebuah organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat meningkatkan mutu serta kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia juga merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan yang didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola suatu sumber daya manusia yang dimiliki agar segala

tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Tujuan perusahaan itu sendiri tercapai atau tidaknya hanya bergantung kepada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kompensasi dan disiplin kerja mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan. Pasalnya kedua hal tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan hal tersebut dapat dijadikan media tentang laba perusahaan. Pemberian kompensasi juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan karna karyawan akan berkerja dengan penuh semangat dan juga memperhatikan peraturan-peraturan serta faktor-faktor yang mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan seperti kemampuan perusahaan tingkat upah dan besarnya biaya hidup karyawan, sedangkan adanya disiplin kerja diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efisien yang berarti dapat meminimalisasi kesalahan ataupun pelanggaran peraturan.

Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:188), juga

mempunyai tujuan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, meningkatkan disiplin kerja.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran pada setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu tempat suasana kerja yang nyaman, pemberi motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam berkerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono dalam Sinambela (2016:480).

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan diperusahaan

tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk suatu perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh Hotel Permata Bogor yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan, tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa. Hotel Permata Bogor Mempunyai Peranan Penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas yang baik dari sumber daya manusia maupun output yang di hasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan

dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang di berikan.

Adanya peran pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar seluruh karyawan memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang di terapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menimbulkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang di terapkan oleh Hotel Permata Bogor saat ini masih terbilang kurang yaitu dilihat dari beberapa hal seperti tingkat keterlambatan yang masih cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut dapat di perkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1 Data Absensi karyawan dari April 2016 - Maret 2017

Bulan	Jumlah	Absen			Terlambat
	Karyawan	Sakit	Ijin	Alfa	
April	71	7	3		75
May	71	2	4		72
Juni	71	1	3		56
Juli	71	4	1		81
Agustus	71	8	7		41
September	71	6	2	1	52

Oktober	71	2	2	47	
November	71	10	1	89	
Desember	71	3	6	65	
Januari	71	5	4	46	
Februari	71	6	1	38	
Maret	71	4	2	33	
Total		58	36	1	659

Sumber : Data HRD Hotel Permata Bogor (2017)

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu di ketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan karyawan Hotel Permata Bogor Sangat tinggi disetiap bulannya, sehingga mencapai total 659 kali. Keseluruhan total keterlambatan tersebut di peroleh dari jumlah karyawan yang terlambat di setiap harinya dan di jumlahkan pada setiap bulannya, jumlah keterlambatan tertinggi yaitu pada bulan November hingga mencapai sebanyak 89 kali, kemudian tingkat ijin mencapai total 36 orang dan absen karena sakit sebanyak 58 orang selama setahun. Dapat dilihat juga masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa pada bulan September sebanyak 1 kali.

Ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Permata Bogor “

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dikemukakan diatas, maka akan membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada Kompensasi dan Disiplin Kerja.
2. Objek penelitian adalah Karyawan di Hotel Permata Bogor.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan di Hotel Permata Bogor ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan di Hotel Permata Bogor?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Permata Bogor?

II. Metodologi Penelitian

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Analisis deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, desil, quartile dalam bentuk analisis angka maupun gambar atau diagram.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) Sujarweni (2015:39).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:213) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Pearson dalam Arikunto (2010 :213)

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan aplikasi komputer / Statistical Package for Social Science (SPSS) . Mencari Reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan teknik dari Formula Alpha Cronbach

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Sumber : Arikunto (2010:239)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan Chi Kuadrat (X^2) Sujarweni (2014:120).

Rumus :

$$X^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

Sumber : Sujarweni (2014:102)

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variasi variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel x dan y bersifat homogeny atau tidak.

Uji Lineritas

Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungansuatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain.

1. Korelasi Ganda

Digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel indpendent atau lebih secara bersama sama dengan satu variabel dependent.

Rumus korelasi ganda :

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{r_{X1.Y}^2 + r_{X2.Y}^2 - 2(r_{X1.Y}).(r_{X2.Y}).(r_{X1.X2})}{1 - r_{X1.X2}^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:191)

Langkah langkah menghitung uji homogenitas :

a. Mencari varians/standar deviasi variabel x dan y dengan rumus:

$$\text{Step 1 : } s_x^2 = \frac{\sqrt{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}}{n(n-1)}$$

$$\text{Step 2 : } s_y = \frac{\sqrt{n.\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}{n-(n-1)}$$

Sumber : Hasan (2013:24)

b. Mencari F hitung dari varians X dan Y dengan rumus:

$$F = \frac{S_{\text{besar}}}{S_{\text{kecil}}}$$

Sumber : Sumber : Hasan (2013:24)

Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara dua variabel.

Rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:183)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda dicari dulu :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Analisis Regresi

Rumus Analisis Regresi :

$$Y = \alpha + bX$$

Untuk mencari b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber : Umar (2003:171)

Untuk mencari a digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y}{n} - \frac{b \sum X}{n}$$

Sumber : Umar (2003:171)

Analisis Regresi Berganda

Bentuk regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Untuk mendapatkan nilai b_1 , b_2 , dan a digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$n(\sum X^2) - (\sum X)^2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

Uji Hipotesis

III. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah

Uji – T

Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis independent tersebut signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:185)

1. Uji – F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:192)

“korelasi product moment” dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer dapat disajikan dalam tabel berikut:

Uji Validitas terhadap Kompensasi (X1)
Tabel 2

Hasil Uji Validitas terhadap Kompensasi (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	46,7833	10,884	,575	,844
X1_2	46,8333	11,938	,283	,861
X1_3	46,7000	10,553	,682	,837
X1_4	46,7000	10,959	,448	,853
X1_5	46,6500	10,604	,580	,843
X1_6	46,6667	10,836	,472	,852
X1_7	46,7500	10,394	,718	,834
X1_8	46,9000	11,753	,329	,858
X1_9	46,8000	10,637	,621	,840
X1_10	46,9500	10,658	,636	,840
X1_11	46,6333	10,541	,645	,839
X1_12	46,6333	11,118	,411	,856

Sumber: Data Kuesioner (diolah, 2017)

Sesuai dengan Arikunto (2010:211) bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$), dan $n = 60$ diperoleh $r_{tabel} = 0,250$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah valid dan ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item adalah invalid.

Dari hasil tabel 2 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Dari pengujian validitas, diperoleh semua item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas terhadap Disiplin Kerja (X2)
Tabel 3

Hasil Uji Validitas terhadap Disiplin Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	46,2000	11,790	,661	,854
X2_2	46,1333	12,762	,488	,865
X2_3	46,1167	13,325	,384	,871
X2_4	46,0333	12,846	,475	,866
X2_5	45,9667	12,372	,539	,862
X2_6	46,0500	11,981	,767	,848
X2_7	46,0667	12,572	,587	,859
X2_8	46,2333	13,572	,329	,873
X2_9	46,0833	12,451	,644	,856
X2_10	46,2333	11,945	,611	,858
X2_11	46,1333	12,762	,488	,865
X2_12	46,0500	11,811	,705	,851

Sumber: Data Kuesioner (diolah, 2017)

Berdasarkan dari hasil tabel 3 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan $n = 60$, diperoleh r tabel = 0,250,

sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)
Tabel 4

Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	50,1500	14,130	,258	,890
Y_2	50,2833	13,495	,497	,876
Y_3	50,3667	14,304	,357	,882
Y_4	50,2500	13,343	,519	,875
Y_5	50,2667	13,419	,508	,876
Y_6	50,3000	12,858	,719	,865
Y_7	50,3000	12,824	,667	,867
Y_8	50,3667	14,202	,396	,880
Y_9	50,3000	12,756	,688	,866
Y_10	50,4833	12,796	,629	,869
Y_11	50,3333	12,701	,743	,863
Y_12	50,5000	12,763	,615	,870
Y_13	50,3000	12,756	,753	,863

Sumber : Kuesioner diolah (2017)

Berdasarkan dari hasil 4 diatas dapat dibandingkan pada kolom Corrected Item-Total Correlation (r hitung) dengan r tabel. Dapat dilihat dari pengujian validitas, bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada signifikan 95 % ($\alpha = 0,05$) dan,

n = 60, diperoleh r tabel = 0,250, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah Valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas
Uji Reliabilitas terhadap
Kompensasi (X1)
Tabel 5
Uji Reliabilitas terhadap
Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	12

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,858 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Kompensasi adalah Reliabel dan dapat diterima.

5 Uji Reliabilitas terhadap Disiplin (X2)

Tabel 6

Uji Reliabilitas terhadap Disiplin (X2)

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,871 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner Disiplin Kerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha 0,881 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,871	12

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,881	13

Uji Reliabilitas terhadap Kinerja (Y)

dalam kuesioner Kinerja adalah Reliabel dan dapat diterima.

Analisis Hubungan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja (Y) Hasil Analisis Korelasi antara Kompensasi (X1) dan Kinerja(Y)

Tabel 8

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,585	2,52766
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,770$ terletak pada interval $(0,60 - 0,799)$, berdasarkan Tabel 8 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap

Kompensasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat dan positif. Berarti apabila X1 naik Y juga naik

Analisis Regresi
Tabel 9

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,477	4,700		2,442
	kompensasi	,844	,092	,770	9,180
					,018
					,000

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil Analisis Regresi antara Kompensasi (X1) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 11,477 + 0,844 \times X1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 11,477

Berarti apabila variabel bebas X1 (Kompensasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 11,477. Dengan kata lain, jika variabel bebas X1 (Kompensasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 11,477

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,844 ini berarti pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja

(Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Kompensasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,844.

Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.25 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,592 atau (59,2%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 59,2 %, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Analisis Parsial)

a. Formulasi hipotesis

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

Kompensasi terhadap Kinerja.

Ha = Terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja.

b. Taraf nyata (α) dan t tabel
Taraf nyata 95% , maka nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = $60 - 2 = 58$

t tabel = 2,002

c. Kriteria pengujian
Ho diterima (Ha ditolak) apabila t hitung < t tabel

Ho ditolak (Ha diterima) apabila t hitung > t table

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada Tabel 4.26 , bahwa t hitung = 9,180

e. Kesimpulan

Karena t hitung = 9,180 > t tabel = 2,002, maka Ho ditolak (Ha

diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja

Analisis Hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan Aplikasi Komputer , maka hasil

Tabel 10

Hasil Analisis Korelasi antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,693	,688	2,19346
a. Predictors: (Constant), Disiplin				

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,832$ terletak pada interval (0,80 – 1,00) , berdasarkan Tabel 10 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Disiplin Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat

Kuat dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik.

Analisis Regresi

Analisis regresi untuk mengetahui antara (X2) dan (Y) dengan menggunakan

$$Y = a + b X2$$

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja(Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,681	3,754		,003
	Disiplin	,852	,074	,832	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 11, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 11,681 + 0,852 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Intercept atau konstanta sebesar 11,681

Berarti apabila variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 11,681. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 11,681

b. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,852 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Disiplin

Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,852.

Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.27 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,693 atau (69,3%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Analisis Hubungan antara Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y)

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan Aplikasi Komputer, maka hasil yang diperoleh:

Tabel 12

Hasil Analisis Korelasi antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,714	,704	2,13594
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi				

Hasil perhitungan diatas, $R = 0,845$ terletak pada interval $(0,80 - 1,000)$, berdasarkan Tabel 12, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Kompensasi) dan variabel X2 (persepsi terhadap Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan Aplikasi Komputer sebagai berikut:

$$Y = a + b X1 + b X2$$

Sumber : Sujarweni (2015:227)

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan Aplikasi Komputer didapat hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi

Tabel 13

Hasil Analisis Regresi Berganda antara Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin (X2) dengan Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,242	4,025		2,047	,045
kompensasi	,282	,138	,257	2,041	,046
Disiplin	,634	,129	,620	4,922	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 13, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,242 + 0,282 X_1 + 0,643 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 8,242

Berarti apabila variabel bebas X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 8,242. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 8,242

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X_1 (Kompensasi) sebesar 0,282 ini berarti pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (Kompensasi) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,282. Variabel X_2

(Disiplin Kerja) sebesar 0,643 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,643

Koefisien Determinasi

Pada Tabel 4.29 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,714 atau (71,4 %) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,704 atau (70,4 %). Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,704 atau (70,4 %). memberikan arti bahwa besarnya Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 70,4, sedangkan sisanya 29,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis Uji F (Analisis Simultan) Tabel 14

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	648,937	2	324,468	71,121	,000 ^a
Residual	260,047	57	4,562		

Total	908,983	59			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

- a. Formulasi hipotesis secara bersama-sama terhadap
- Ho = Tidak terdapat pengaruh ~~Kinerja~~ signifikan antara
Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama
terhadap Kinerja. **IV. Kesimpulan dan Saran**

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara antara
Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama
terhadap Kinerja. **Kesimpulan**
Kesimpulan dari hasil dan
pembahasan tentang mengenai

- b. Taraf nyata (α) dan F tabel
- Taraf nyata 95% , maka nilai $\alpha = 5\%$
atau (0,05)

Nilai F tabel dengan

$$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$$

$$V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F \text{ tabel} = 3,16$$

- c. Kriteria pengujian
- Ho diterima (Ha ditolak) apabila F
hitung < F tabel

Ho ditolak (Ha diterima) apabila F
hitung > F tabel

- d. Nilai uji statistik
- Berdasarkan perhitungan dengan
Aplikasi Komputer dapat dilihat pada
Tabel 4.31 , bahwa F hitung =
71,121

- e. Kesimpulan
- Karena F hitung = 71,121 > F tabel
= 3,16 , maka Ho ditolak (Ha
diterima), berarti bahwa terdapat
pengaruh yang signifikan antara
Kompensasi dan Disiplin Kerja

berikut:

1. Persepsi karyawan yang ada
pada variabel kompensasi Hotel
Permata Bogor menunjukkan angka
sebesar, 4,25 yang dapat memberikan
arti sangat baik, analisi hubungan
korelasi antara kompensasi dan
kinerja menunjukkan $R = 0,770$ hal ini
menunjukkan bahwa hubungan
korelasinya kuat dan positif dan
koefisien determinasi (0,592) atau
59,2% dan analisis regresinya $Y =$
 $11,477 + 0,844 X1$. Karena t hitung
 $= 9,180 > t \text{ tabel} = 2,002$, maka Ho
ditolak (Ha diterima), berarti bahwa
terdapat hubungan yang signifikan
antara Kompensasi terhadap Kinerja.

2. Persepsi karyawan yang ada
pada variabel disiplin kerja Hotel
Permata Bogor menunjukkan angka
sebesar, 4,19 yang dapat memberikan
arti baik, analisi hubungan korelasi
antara disiplin kerja dan kinerja
menunjukkan $R = 0,832$ hal ini
menunjukkan bahwa hubungan
korelasinya Sangaat kuat dan positif
dan koefisien determinasi (0,693)
atau 69,3% dan analisis regresinya

$Y = 11,681 + 0,852 X_2$. Karena $t_{hitung} = 11,442 > t_{tabel} = 2,002$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja.

3. Persepsi karyawan yang ada pada variabel kinerja Hotel Permata Bogor menunjukkan angka 4,19. Hal ini dapat memberikan arti baik pada penilaian kinerja di Hotel Permata. Pada indikator Kinerja (Y), Perincian penilaian responden terdiri dari: 39 atau 65 % responden memberikan persepsi Baik (B), 21 atau 35 % responden memberikan persepsi Sangat Baik (SB)

4. Hasil Analisis Hubungan Korelasi antara kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pada Hotel Permata Bogor secara bersama-sama menunjukkan hasil perhitungan $R = 0,845$ terletak pada interval (0,80 – 1,000) hal ini menunjukkan bahwa persepsinya sangat kuat dan positif. Karena menggunakan banyak variabel bebas maka koefisien determinasinya adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,704 atau 70,4%. Analisis regersinya sebesar $Y = 8,242 + 0,282 X_1 + 0,643 X_2$ dan Karena $F_{hitung} = 71,121 > F_{tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan pada manajemen Hotel Permata Bogor sebagai berikut :

1. Bahwa pada indikator kompensasi pada Hotel Permata kepada karyawannya dapat memberikan pemberian izin/cuti lebih dipermudah supaya karyawan dapat bekerja dalam keadaan segar.
2. Pada indikator disiplin kerja, saran yang dapat diberikan adalah agar pemberian balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan lama karyawan tersebut bekerja di Hotel Permata Bogor, sanksi atau hukuman yang diberikan dari pihak manajemen kepada karyawan supaya sama rata tanpa membedakan status dan jabatan.
3. Untuk indikator kinerja, saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen adalah memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kewajiban karyawan tersebut di Hotel Permata Bogor, pengawasan, komunikasi dan koordinasi antara atasan dan karyawan dapat diperbaiki supaya jalannya manajemen pada Hotel Permata Bogor berjalan dengan lebih baik dan supaya dapat menimbulkan keeratan antar atasan dan karyawan, maupun dengan sesama karyawan.
4. Hubungan korelasi pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja pada Hotel Permata Bogor sudah berbanding lurus dan kuat. Hal ini memperlihatkan kinerja yang ada pada Hotel Permata sudah berjalan dengan baik dan masih dapat ditingkatkan lagi. Diharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang

dapat meneliti pengaruh kinerja dengan variabel-variabel yang lain pada Hotel Permata Bogor.

V. Daftar Pustaka

Arikunto, S. (2010). *Prosedur*

Penelitian Suatu pendekatan

Praktek. Rineka Cipta.

Poltak, L., & Sinambela. (2016).

Manajemen Sumber Daya

Manusia Membangun Tim

Kerja Yang Solid Untuk

Meningkatkan Kinerja. Bumi

Aksara.

Sujarweni, W. (2015). *Metode*

Penelitian Bisnis dan

Ekonomi.

PUSTAKABARUPRESS.

Sutrisno. (2009). *Manajemen*

Keuangan Teori, Konsep dan

Aplikasi.

Ekonosia. Yogyakarta.